

# Obsah

Předmluva .....	8
1. Vliv rozvoje poznání na řízení organizací a lidí .....	9
2. Proměny řízení organizace a lidí .....	13
3. Proměny personalistiky .....	17
4. Poslání personálního managementu .....	21
4.1 Funkce personálního managementu .....	22
4.2 Role personálního managementu .....	23
4.3 Způsobnosti k řízení lidí .....	24
5. Orientace personálního managementu na rozvíjení inovativních schopností učící se organizace .....	27
5.1 Systémové myšlení .....	27
5.1.1 Vnější vlivy působící na firemní změny .....	28
5.1.2 Shrnutí .....	31
5.2 Schopnost zvládat problémy .....	31
5.2.1 Strategie řešení problémů .....	32
5.2.2 Základy tvůrčího myšlení .....	35
5.2.4 Srovnání řešení problémů s využitím konvergentního a divergentního myšlení .....	37
5.2.5 Podmínky úspěšného zvládnutí problémů .....	37
5.3 Mentální modely .....	38
5.3.1 Jak překonávat bariéry starého myšlení? .....	38
5.3.2 Zdroje – procesy – hodnoty .....	39
5.3.3 Participace zaměstnanců .....	40
5.3.4 Kultura myšlení .....	42
5.4 Cesty k budoucnosti .....	42
5.4.1 Strategický přístup k řízení lidí .....	43
5.4.2 Strategie personálního managementu .....	44
5.4.3 Podnikatelské funkce personálního řízení .....	45
5.4.4 Cesta k byznys partnerství .....	48
5.5 Skupinové/týmové učení .....	51
5.6 Komparace charakteristik učící se organizace .....	52
5.7 Shrnutí .....	54
6. Struktura personálního řízení .....	55
6.1 Personální audit .....	55
6.1.1 Proč personální audit? .....	56
6.1.2 Strategická východiska personálního auditu .....	57

6.1.3	Audit pracovní způsobilosti zaměstnance	57
6.1.4	Procesní řízení personálního auditu	59
6.1.5	Posouzení budoucích disponibilních zdrojů	60
6.1.6	Analýza nabídky a poptávky na trhu práce	60
6.2	Personální plánování	61
6.2.1	Východiska personálního plánování	62
6.2.2	Druhy personálního plánování	63
6.2.3	Faktory personálního plánování	64
6.2.3.1	Analýza prostředí	64
6.2.3.2	Poptávka a nabídka práce	64
6.2.4	Vyhledávání a výběr pracovníků	65
6.2.5	Komplexní a specifické personální plánování	65
6.3	Analýza pracovních míst	66
6.3.1	Popis pracovního místa	66
6.3.2	Specifikace požadavků pracovního místa na pracovníka	67
6.3.3	Vnitřní a vnější zdroje pracovních sil	67
6.4	Základní personální činnosti	69
6.4.1	Vyhledávání, získávání a výběr zaměstnanců	69
6.4.2	Rozmisťování pracovníků	72
6.4.3	Posuzování způsobilostí zaměstnanců	72
6.4.4	Adaptace nového zaměstnance	76
6.4.5	Stimulace a motivace zaměstnanců	76
6.4.6	Hodnocení pracovníků a pracovního výkonu	77
6.4.7	Odměňování	78
6.4.8	Řízení vzdělávání a rozvoje zaměstnanců	79
6.4.9	Personální controlling	83
6.4.10	Outplacing	84
<b>7.</b>	<b>Orientace personalistiky na řízení kompetencí a rozvoj talentů</b>	<b>87</b>
7.1	Východiska řízení dle kompetencí/způsobilostí	87
7.2	Kompetence manažera	88
7.3	Řízení talentů	89
7.3.1	Diagnostika talentů	89
7.3.2	Hlavní kritéria výběru	90
7.3.3	Výběr, rozvoj, rozmisťování a stabilizace talentů	91
7.4	Rozvíjení sociálních způsobilostí v personálním řízení	94
7.4.1	Závěrem	95
7.5	Rozvíjení emoční inteligence v personálním řízení	96
7.5.1	Co rozumíme emoční inteligencí?	96
<b>8.</b>	<b>Personální management a firemní kultura</b>	<b>101</b>
8.1	Vnější a vnitřní faktory ovlivňující firemní kulturu	101
8.2	Druhy firemní kultury	102
8.3	Firemní kultura a energetizace zaměstnanců	104
8.4	Působení firemní kultury	104

8.5 Hodnoty firemní kultury .....	104
8.6 Význam firemní kultury z hlediska utváření a rozvíjení pozitivních pracovních vztahů .....	105
8.7 Navození pozitivních změn firemní kultury .....	106
8.8 Shrnutí .....	107
<b>Literatura .....</b>	<b>108</b>